

## - L'étude de marché faite par vous-mêmes, mode d'emploi -

### 1 - Objectifs pédagogiques

Faire de l'essaiimage, à la fois un moyen d'adaptation des effectifs aux besoins de l'entreprise et un outil de fluidité sociale.

### 2 - Compétences visées

- . Initier à la GPEC
- . Être capable d'harmoniser le côté humain et le côté rigoureux des données
- . Acquérir des capacités d'orienteur, d'accompagnateur et d'homme de réseaux
- . Connaître le fonctionnement des représentants du personnel devant les moments de menace (Essaimage à froid) ou le moment de crise (Essaimage à chaud)

**3 - Public concerné** > Chefs d'entreprise grosses TPE/TPI et PME/PMI, Chefs de Service, DRH

**4 - Prérequis** > Une bonne expérience des différents moments vécus par les personnels en entreprise

### 5 - Moyens pédagogiques et d'encadrement

- . Matériel : Tableau blanc email, Paperboard, Vidéoprojecteur.
- . Méthode pédagogique inspirée de Carl Rogers (Techniques de la Relation d'Aide et de l'A.D.V.P.
- . **Jeux de rôle**
- . Intervention d'un expert en droit

### 6 - Suivi de l'exécution de l'action

- . Par le rappel du déroulement de l'action.
- . Le remplissage de la feuille d'emargement.
- . Le formateur possède un document (fil directeur) qui lui permet de « cocher » le déroulement point par point

### 7 - Mesure des résultats

- . Susciter la réaction des stagiaires
- . Veiller à un comportement actif du stagiaire
- . **Jeux de rôle** permettant des mises en situation concernant les moments importants des entretiens liés au départ ou repositionnement des collaborateurs.

### 8 - Modalités d'évaluation

- . Au fil de l'eau par l'écoute de la part du formateur.
- . A la fin de chaque demi-journée par un débriefing oral.
- . Plusieurs mois après par l'évaluation par le stagiaire.
- . Evaluation par les commanditaires

### 9 - Durée et déroulé de l'action.

- . Se déroule en 4 demi-journées de 4h

# WEGOT

De l'idée au marché

A C C O M P A G N E   L E S   P O R T E U R S   D E   P R O J E T

## - nos ateliers -

### **ATELIER 1**

(Première demi-journée)

- . Définition de l'Essaimage
- . Explication de la méthodologie :
- . Conditions de l'Essaimage à froid
- . Conditions de l'essaimage à chaud
- . Mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise, positionnement du chef d'entreprise, des chefs de service, du DRH, et la communication en général
- . La rédaction des documents contractuels pour les essaimés et pour les partenaires sociaux

### **ATELIER 2**

(Deuxième demi-journée)

- . Le discernement concernant les postes impactés
- . Traitement de la survenance de variations dans les postes et personnes impactés
- . L'externalisation, comme solution de l'essaimage
- . L'intervention de personnes de l'extérieur, intérêts et limites, positionnement par le personnel

### **ATELIER 3**

(Troisième demi-journée)

- . Essaimage par l'entrepreneuriat
- . Les techniques d'émergence de projets
- . Les dispositifs mobilisables

**Jeux de rôle**

### **ATELIER 4**

(Quatrième demi-journée)

- . Essaimage par le salariat
- . Les techniques d'orientation
- . Les dispositifs mobilisables
- . Les documents juridiques d'essaimage (partenaires sociaux, la transaction, l'accompagnement, sa forme et sa durée) types de contrats de travail à la reconversion.

**Jeux de rôle**